

**Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del
Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa
Bancolombia para el primer semestre del 2019.**

Integrantes

**Claudia Patricia Lorduy Monterrosa
Keshia Miled Gutiérrez Muñoz
Ketty Judith Torres Chamorro
Leonardo Frías Herrera
Marden Millán Susunaga**

Tutor

Edgar Enrique Aguas Guerrero

Grupo: 101007_39

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia Unad
Cartagena – Bolívar**

Mayo de 2019

Tabla de contenido

Introducción.....	1
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.....	3
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA.....	4
1.1. Planteamiento del problema.....	4
1.2. Antecedentes del problema.....	5
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa.....	6
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Revisión de la literatura.....	9
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.....	14
3.1. Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa.....	15
3.2. Implementación de la Evaluación inicial del sistema SG-SST.....	15
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SGSST.....	18
3.4. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.....	21
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	22
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	22
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA.....	25
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	25
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....	29
Recomendaciones.....	30
Conclusiones.....	32
Bibliografía.....	34
Anexos.....	35

INTRODUCCIÓN

El sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, organización, planificación, la aplicación de la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora; con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales de la empresa en estudio, este programa de Salud Ocupacional es uno de los grandes logros obtenidos en busca de mejores condiciones ambientales que redundan en el desarrollo de BANCOLOMBIA para así poder mejorar el ambiente de trabajo, el bienestar, la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en la organización con sede en Cartagena de Indias.

La técnica de investigación aplicada para esta propuesta es la investigación Cualitativa, donde se recopiló información basada en la satisfacción de los empleados, siendo este uno de los objetivos principales de las empresas, ya que al cuantificar su bienestar puede tener ventajas competitivas para las organizaciones. Estas mediciones se hacen analizando datos sobre reasignación, ausentismo, formación y otros aspectos como el comportamiento financiero, la productividad y la gestión del talento humano.

Cada vez más las empresas se preocupan por conocer los aspectos que generan bienestar a sus empleados, para de esta manera procurar proporcionárselo; durante las investigaciones se pueden trazar los niveles de compromiso de su mano de obra analizando datos relativos a las horas de formación, aptitudes y comportamiento en relación al sueldo y a sus quejas, teniendo en cuenta estos aspectos, se encuentran desde altos niveles de

compromiso producidos por comportamientos positivos, como innovación o flexibilidad, hasta niveles muy bajos, que es cuando las empresas experimentan robos y hasta sabotajes.

OBJETIVOS

Objetivo General

Realizar propuesta de plan de mejora en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para la empresa Bancolombia sede Cartagena, que garantice un ambiente de trabajo seguro y saludable para sus empleados.

Objetivos específicos

- Identificar las principales actividades que deben desarrollarse en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, para implementar los Decretos 1443 de 2014, 1071 de mayo de 2015, 171 de febrero de 2017.
- Identificar fallas en el SG-SST de la empresa Bancolombia por medio de la matriz de evaluación inicial del SG-SST y proponer acciones de mejora con respecto a las fallas encontradas en el SG-SST de la empresa Bancolombia.
- Desarrollar un plan de capacitación y entrenamiento orientado a prevenir los peligros y riesgos propios de la actividad. SG-SST.
- Elaborar procesos y procedimientos en las actividades que estén asociadas con los riesgos identificados y aplicar las medidas de control y evaluación de los procedimientos existentes.

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Bancolombia, el mayor banco de Colombia en términos de activos y patrimonio, es una institución financiera que proporciona una línea completa de productos y servicios bancarios, incluyendo banca corporativa y gubernamental, tesorería, banca hipotecaria, banca personal y para pymes; se destaca por ser un motor de desarrollo económico y social en los países en los que está presente, con un modelo de negocio que se fundamenta en el concepto de una “Banca más Humana”, donde los resultados no son otra cosa que una consecuencia natural del trabajo bien hecho.

Conociendo la importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, es importante reconocer los beneficios que trae consigo la implementación del SGSST en la empresa, considerándolo como una herramienta de mejora continua, desarrollado de manera lógica y por etapas que básicamente tiene como objetivo “proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de incidentes y accidentes laborales, a través de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el trabajo”.

Al ser una empresa que necesita generar preferencia y satisfacción a sus clientes, sus empleados día a día se enfrentan a actividades que ponen en riesgo su salud física, debido a las largas jornadas de exposición a pantallas de visualización de datos, posturas inadecuadas, movimientos repetitivos, estrés y fatiga laboral; dejando como consecuencia problemas de salud en los empleados de las diferentes áreas de la empresa.

Ante este problema latente observado por el grupo de estudio y evaluando en la matriz para la evaluación inicial, es fundamental centrar todos nuestros conocimientos y atención a los

empleados, más que a la empresa y de esta forma presentar un plan de actividades que reduzcan los efectos físicos, previniendo y evitando los riesgos psicosociales en el trabajo.

Pregunta:

¿Cómo mejorar la ejecución del SG-SST en el grupo Bancolombia sede Cartagena y así garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para sus empleados?

1.2. Antecedentes del problema

Los programas de Salud Ocupacional, son uno de los grandes logros obtenidos en busca de mejores condiciones que redunden en el desarrollo de las empresas. Estos programas tenían como aspectos relevantes, la exigencia de formación de un Comité Paritario de Salud Ocupacional, el cual tenía como objetivo velar por el cumplimiento del programa de salud, así como apoyar actividades de control, promoción y prevención que permitían mejorar las condiciones de trabajo y salud de los empleados; el aspecto relevante era identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales así como controlar los factores de riesgo relacionados; al implementar estos programas se podían conseguir beneficios tales como mejorar la calidad de ambiente laboral, se podía lograr una mayor satisfacción personal y por ende aumentar la productividad; estos programas contaban con la participación de los trabajadores y era necesario actualizarlos una vez al año como mínimo.

En Colombia, estos programas vienen implementándose formalmente desde finales de los años setenta, cuando la Ley 9 de 1979 dedicó uno de sus títulos al desarrollo de este tema. "En la medida en que los médicos pioneros fueron adquiriendo experiencia en programas de prevención, no solo de accidentes sino también de enfermedades laborales, se

empezó a denominar la temática como medicina ocupacional" (Gomero y Llap Yesan 2005, p. 274). Permitiendo con el tiempo esta disciplina evolucionara a ser denominada salud ocupacional, entrando en vigencia en Colombia para el año 2012 con la ley 1562 cambiando su nombre anterior que era el de riesgos laborales y permitiendo que adoptara el nombre de seguridad y salud en el trabajo.

"...a la hora de realizar actividades de prevención, no interesa el tipo de riesgo de la empresa" (Briceño 2003, p. 35), esto nos indica que sea cual sea la actividad de las empresas, el SG-SST es primordial para todos los empleados y se debe mantener siempre vigente para cualquier eventualidad posible.

"Por otro lado, se encuentran empresas con programas de papel que no funcionan en la práctica y solamente un 10% de los programas de salud ocupacional depende al menos en el organigrama- del ámbito gerencial" (Briceño 2003, p. 38). Por lo tanto, es muy importante que para el Grupo Bancolombia que este modelo estratégico funcione y se ponga en marcha para prevenir los problemas de salud que en la actualidad aquejan a sus colaboradores.

1.3. Justificación de la Investigación cualitativa

Medir la satisfacción de los empleados debe ser uno de los principales objetivos de las empresas, ya que cuantificar su bienestar puede tener ventajas competitivas para las organizaciones. Estas mediciones se hacen analizando datos sobre reasignación, ausentismo o formación y otros aspectos, como el comportamiento financiero, la productividad y la gestión del talento.

Cada vez más las empresas se preocupan por conocer los aspectos que generan bienestar a sus empleados para de esta manera procurar proporcionárselo, durante estas investigaciones las empresas pueden trazar los niveles de compromiso de su mano de obra analizando datos relativos a las horas de formación, actitudes y comportamiento en relación al sueldo y a sus quejas, teniendo en cuenta estos aspectos, se encuentran desde altos niveles de compromiso producidos por comportamientos positivos, como innovación o flexibilidad, hasta niveles muy bajos, que es cuando las empresas experimentan robos y hasta sabotaje.

Más y más empresas están trabajando en ser percibidas como serias por parte de sus empleados, para aumentar su reputación como una empresa responsable. Las mediciones del capital humano ayudan a conseguir estos objetivos.

El plan de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la empresa BANCOLOMBIA sede Cartagena, aplicado y desarrollado de manera adecuada se puede catalogar como la herramienta más efectiva para aumentar la productividad y disminuir el ausentismo laboral. Adicionalmente incentivar el recurso humano para disminuir la accidentalidad, conservar los equipos e instalaciones y a la vez disponer de los ambientes saludables, para no solo evitar las enfermedades profesionales sino proporcionar bienestar al trabajador, eliminando factores de reducción de la capacidad laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, la presente investigación se orienta en mejorar el SG-SST, con el fin de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para sus empleados,

contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados de la empresa Bancolombia sede Cartagena y al cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad.

MARCO TEÓRICO

2.1. Revisión de la literatura

Salud. Es un estado de bienestar físico, mental y social. No solo en la ausencia de enfermedad

Trabajo. Es toda actividad que el hombre realiza de transformación de la naturaleza con el fin de mejorar la calidad de vida.

Ambiente de trabajo. Es el conjunto de condiciones que rodean a la persona y que directa o indirectamente influyen en su estado de salud y en su vida laboral.

Riesgo. Es la probabilidad de ocurrencia de un evento. Ejemplo Riesgo de una caída, o el riesgo de ahogamiento.

Factor de riesgo. Es un elemento, fenómeno o acción humana que puede provocar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. Ejemplo, sobre esfuerzo físico, ruido, monotonía.

Incidente. Es un acontecimiento no deseado, que, bajo circunstancias diferentes, podría haber resultado en lesiones a las personas o a las instalaciones. Es decir, UN CASI ACCIDENTE. Ejemplo un tropiezo o un resbalón.

Accidente de trabajo. Es un suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador daños a la salud (una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte). Ejemplo herido, fractura, quemadura.

Enfermedad laboral. Es el daño a la salud que se adquiere por la exposición a uno o varios factores de riesgo presentes

Peligro. Es cualquier situación (acto o condición) o fuente que tiene un potencial de producir un daño, en términos de una lesión o enfermedad; daño a la propiedad.

Consecuencias. Se refiere a las alteraciones negativas en el estado de salud de las personas, así como en las finanzas e imagen de la empresa, esto resultado de la exposición del factor de riesgo que no ha sido corregido ni controlado.

Probabilidad. Mide la frecuencia con la que se obtiene un resultado (o conjunto de resultados) y luego al llevar a cabo un experimento aleatorio, del que se conocen todos los resultados posibles, bajo condiciones suficientemente estables.

Plan anual. son el conjunto de acciones que se debe llevar acabo en las diferentes áreas, para garantizar el cumplimiento de los objetivos de SG-SST entre ellos comprende plan de capacitación, programa de auditoria, programa de tarea de alto riesgo, programa de emergencia y vigilancia epidemiológica

Plan de emergencia. es un conjunto de medidas destinadas hacer frentes a situaciones de riesgos en el supuesto que ocurra un siniestro. El objetivo final debe ser minimizar en lo posible los daños a los pacientes, al personal y a las instalaciones

Plan de capacitación. es un programa donde facilita charlas educativas a todo el personal directo o indirecto de la empresa

La seguridad y salud en el trabajo tiene sus inicios desde la prehistoria ya que el hombre buscaba supervivir a su medio habitacional por las condiciones que se presentaban. A medida que el hombre iba haciéndose más adquisitivo y protector en relación con sus propiedades iba estableciendo procedimientos que lo salvaguardar a él y a su familia.

Pero fue en la edad media donde la seguridad y salud en el trabajo entra en auge ya que ramazón pública en unas de sus escritos donde describen aproximadamente 100 ocupaciones diferentes y los riesgos específicos de cada una; desde entonces nace la medicina del trabajo.

Desde la ley 9 de 1979, Colombia ha incursionado en la búsqueda del mejoramiento de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores; En los años 90 Colombia Se preocupó por la salud de los trabajadores, y se dio cuenta que había unos riesgos inherentes en los lugares de trabajo así que se determinó la organización y la administración del sistema General de Riesgos Profesionales con el Decreto 1295 de 1994, una de las normatividades de más influencia en esta década, ya que es la que marca el inicio de la obligatoriedad de la afiliación y cotización al SGRP, e involucra actores como el COPASO, hoy en día COPASST, a ARP, hoy día ARL, y a los empleadores a trabajar en conjunto, para mejorar las condiciones de seguridad de sus empleados.

En el año 2015 sale el decreto 1072 y se realiza una compilación de la normatividad donde se establece para que los empleadores desarrollen un proceso lógico y por etapas que se basa en la mejora continua con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El decreto 1072 requiere de algunos procedimientos, formatos para mantener evidencia del cumplimiento del hacer del sistema de seguridad y salud en el trabajo por lo tanto se requiere aplicar los siguientes procedimientos.

1. La política y los objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, firmados por el empleador.
2. El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización
3. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
4. Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.
5. Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.
6. Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente.
7. La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa.

El beneficio de una excelente implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se refleja en mejores ambientes de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en nuestro país y el aumento de la productividad.

Marco legal. En los últimos años la Legislación en Colombia ha venido experimentando una serie de cambios que la sitúan como una de las mejores de América Latina y se ha posicionado como una Nación de proyección en la protección de los trabajadores; las Normas existentes se han vuelto más exigentes en los temas de control de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, así como también en la exigencia del control de las actividades de alto riesgo; para mayor conocimiento de las leyes que regulan esta actividad, verificar los cuadros anexos (cuadro 1, cuadro 2 y cuadro 3)

METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

Para el desarrollo de esta investigación se ha escogido de manera grupal el método de investigación cualitativa que se describe como: la recolección de información que es basada en la observación de los comportamientos naturales, discursos, respuestas abiertas para posteriormente analizar los resultados, el método de investigación cualitativa es la encargada de construir el conocimiento, gracias al comportamiento de las personas en sus entornos, por lo que se decidió tomar dos técnicas de recolección de datos de esta metodología las cuales son: observación directa y entrevista, estas técnicas arrojaron la información presentada en el informe.

Al hacer el análisis a la entidad bancaria Bancolombia, nos percatamos de que su principal problemática es generada por el nivel de estrés que manejan los empleados, este surge debido a la exigencia laboral que en muchos casos supera la capacidad que tiene el trabajador para hacerle frente y tener cualquier situación bajo control, el estrés laboral que se genera en esta empresa es algo muy común en la actualidad, esta entidad debe tener en cuenta que es de suma importancia que la entidad evalúe el problema que se está presentando en su recurso humano, ya que es muy importante para la productividad de la empresa que el empleado se encuentre satisfecho con sus condiciones laborales, por lo que se tiene que evaluar diferentes factores como lo son: el buen ambiente laboral, la tranquilidad, la satisfacción laboral, el salario, la motivación, entre otros factores que garantizan que el empleado realice satisfactoriamente sus obligaciones. Para esta investigación es básico establecer la relación que existe entre el sujeto que observa y el

sujeto observado que es de lo que se trata la investigación cualitativa que es la más apta para realizar este tipo de investigación.

3.1. Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa.

La implementación del SG-SST en la empresa se hizo a partir de los cambios en el decreto 1072 de 2015 que copilo todas las normas reglamentarias del trabajo en Colombia e hizo obligatorio que las compañías sin importar su tamaño deban contar con un sistema que incluye actividades políticas, procedimientos e indicadores entre otros.

Una de las ventajas que posee una organización al implementar el SG-SST, es que las hace más dinámicas y competentes en mercados internacionales, porque exige que cada decisión que sea tomada se evalúe desde el impacto que puede obtener para la salud y la seguridad en el trabajo.

Bancolombia ha sido una de las organizaciones pioneras en la implementación del SG-SST, esta entidad le ha dado suma importancia a la seguridad y salud que hace extensivo a su red de proveedores a quienes viene informando sobre la actualización del decreto 1072 y la importancia de implementar un SG-SST.

Bancolombia cuenta con una plataforma de servicio que permite la gestión integral de los procesos de manera precisa con la que garantiza un servicio eficiente y productivo y esto es gracias a la asesoría de un equipo interdisciplinario con una importante trayectoria en la implementación de SG-SST

3.2. Implementación de la Evaluación inicial del sistema SG-SST

Este modelo estratégico de SG-SST indaga que el grupo Bancolombia vincule e integre metódicamente a toda la organización, es decir que todos los responsables de la empresa obtengan técnicas que accedan a gestionar los riesgos y aplicarlos de acuerdo a su nivel de responsabilidad

Así mismo, la Organización como propuesta en su plan de mejora continua, deberá incluir lo siguiente:

Asignar el responsable del SGSST para todos los niveles de la Organización de BANCOLOMBIA, de tal manera que logre la aplicación de las medidas prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, reduciendo al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar, con un plazo determinado de cumplimiento de seis meses, respondiendo por este el representante legal que es la persona que actúa en nombre de la empresa para realizar diversos trámites. Y además es quien asume compromisos y toma decisiones que serán atribuidas a la empresa como persona jurídica.

Realizar y verificar los documentos de afiliación de los trabajadores para detectar irregularidades en el sistema de afiliación, cumpliendo bimestralmente con esta mejora, encargándose de esta actividad el representante legal.

Realizar la matriz de riesgos de acuerdo a los requisitos, donde se permite analizar los factores ya que esta permite determinar objetivamente cuáles son los riesgos relevantes para la seguridad y salud de los trabajadores que enfrenta BANCOLOMBIA, responsabilizándose de esta actividad Coordinador de Siso, puesto que este asegura el cumplimiento de los estándares del SG SST, promoviendo y desarrollando la conciencia del

personal para contribuir al seguimiento y la eficacia del sistema de mejora continua, con un plazo determinado de seis meses.

Realizar capacitaciones para todo el personal durante todo el año en temas relacionados con la importancia de la salud ocupacional y temas preventivos sobre riesgos y enfermedades laborales, encargándose de esto el representante legal para un cumplimiento de cuatro meses.

3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: Bancolombia S.A						Número de trabajadores directos: 21.672				
NIT de la Entidad: 890903938						Número de trabajadores directos: 21.672				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 28/03/2019				
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
					JUSTIFICA	NO JUSTIFICA				
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				4	
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5					
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5					
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5					
		1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5					
		1.1.6. Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
		1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5					
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2				6	
		1.2.2. Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		2					
		1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2					
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1				14
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1				
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2				
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2				
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		0				
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2				
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2						
Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1							

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1			7	
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1			0			
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1			0			
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1				
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1				
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1				
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1				
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1				
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1				
	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2			5	
			3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2				
			3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1			6	
			3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4			15	
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4				
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3				
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4				
		GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5			12,5
				4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5			0		
				4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5			
				4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5			
				4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5			
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas				2,5	2,5					
GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5			10		
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5					

III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25			5,25
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,5			
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25			
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25			
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5			2,5
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5			0		
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5			0		
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5			0		
TOTALES					100				87,25
<p>Quando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).</p> <p>Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)</p> <p>El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)</p>									
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST				

Para efectos de interpretación verificar la Tabla 1. Criterios de evaluación, en anexos.

3.4. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017

La entidad bancaria Bancolombia inicio con programas de salud ocupacional, que consistían en planear y ejecutar actividades de medicina seguridad e higiene industrial con el que se pretendía mejorar la salud de los trabajadores, con el fin de mejorar el compromiso de su recurso humano para lograr una mejora productiva y poder alcanzar los objetivos, luego de esto se inició con la aplicación de los estándares mínimos adecuándolos al número de trabajadores vigente, a la actividad económica, asegurando la cobertura en todas sus sedes, estos parámetros fueron establecidos en la resolución 1111/2017.

La evaluación inicial fue el principio para la implementación y continuo con: identificación de peligros y la evaluación y gestión de riesgos, implementación de la política y objetivos que fue difundida a todos sus empleados, continuo con la realización del plan de trabajo para todo el año.

En este programa están incluidos la capacitación y el entrenamiento para todo el personal, además se logró realizar un plan de prevención, preparación y respuesta ante cualquier situación de emergencia.

La entidad se encuentra preparando el plan anual para el 2020.

RESULTADOS

4.1 presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.

Como se observa la evaluación inicial de calificación de los estándares mínimos, de la organización Bancolombia sede Cartagena, el resultado de calificación es de del 87.3% del 100% correspondiente al cumplimiento de la evaluación inicial, lo que según la valoración indica que es ACEPTABLE, resaltando su preocupación por la salud y seguridad en el trabajo, A continuación, relaciono los resultados en los ítems donde no cumple según evaluación cualitativa:

1. En el ciclo de **PLANEAR** en el ítem **2.6.1 Rendición sobre el desempeño**: El numeral **3 del artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015** establece: “Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada “.

En este ítem no se evidencia ninguna rendición de desempeño en relación con ninguna de las áreas o departamentos encargados de la SST.

2. En el ciclo **HACER**, en el estándar de Gestión de la Salud en el estándar 3.1.2

Actividades de Promoción y Prevención en Salud: la empresa no dirige ninguna actividad en pro de prevenir enfermedades y promover los buenos hábitos saludables ni dentro ni fuera del lugar de trabajo, se tienen planeadas las actividades, pero no hay registro de ninguna de ellas realizada ni medida.

3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo: la información de los perfiles de cargo no tiene un enfoque ocupacional, lo que quiere decir que los cargos están ligados a la experiencia y no a las características y habilidades según las condiciones laborales y de salud.

En el estándar de **Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)**, en el ítem **4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control:** las medidas de prevención y control de riesgos son incompletas y por lo tanto también ineficaces con respecto al riesgo.

3. En el ciclo **VERIFICAR**, en el estándar de **Gestión y resultados del SG-SST (5%)** no **hubo ninguno en cero**

4. En el ciclo **ACTUAR**, en el estándar de **Mejoramiento: Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)**, en los ítems:

- **7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora:** se tiene documentado un plan de mejoramiento y corrección de medidas preventivas, pero no hay evidencia de que estas actividades se estén realizando y los indicadores que

manejan miden la evaluación de los resultados, pero no existen registros de resultados a medir o medidos.

- **7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral:** Es significativo recordar que las organizaciones deben reportar e investigar todos los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que han sido calificadas. Además, se deben investigar todos los reportes de incidentes que se produzcan según el SG-SST. Pero en este caso existe el paso a paso de la investigación de accidente, pero no se ejecutan las acciones correctivas y de mejoras.
- **7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL:** El SG-SST elaborado por esta empresa está apenas en proceso por lo que aún no hay intervención de la ARL para apoyo de su elaboración por este motivo recomendamos ir a la ARL y solicitar un asesor que empiece la calificación del desarrollo y ejecución del SG.

PLAN DE MEJORA

5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.

Como plan de mejora en la implementación del SG-SST en Bancolombia sede Cartagena y lograr al 100% en la calificación de la matriz se propone lo siguiente:

- I. PLANEAR.** Gestión Integral Del Sistema De Gestión De La Seguridad Y La Salud En El Trabajo. Rendición de cuentas calificación 14%.

Establecer un calendario claro y visible al alcance de las personas encargadas sobre el envío de los informes de rendición de cuentas al administrador del SG-SST y sus debidas evidencias. Con el cual se persigue que no se salten las fechas de presentación de informes ni mucho menos no se tenga evidencia al momento de la visita del ministerio. Las personas encargadas serán los gerentes de oficinas, jefe regionales y vicepresidentes del SG-SST. Los recursos necesarios para llevar a cabo dicha actividad serán los formatos requeridos, publicidad interna, y papelería. Dada la cercanía de las fechas y la pronta vista de la auditoría del ministerio se proyecta iniciar con la actividad el 2 de mayo y finalizar el 7 de mayo.

- II. HACER.** Gestión de la salud. Condiciones de salud en el trabajo. Calificación 7%

Implementar la campaña miércoles saludables. Donde se desarrollen pausas activas, charlas informativas, sensibilización, señalización y planes de acción ante los riesgos y peligros asociados con las funciones realizadas por cada empleado. Se recomienda realizar dichas jornadas cada 15 días. Los colaboradores encargados de dicha actividad serán el vicepresidente del SG-SST, personal de apoyo de este, los

gerentes de oficina. Se utilizará como recursos papelería, juegos didácticos y publicidad interna. Se espera su realización del 0 al 15 de mayo.

III. HACER. Gestión de la salud. Condiciones de salud en el trabajo. Calificación 7%

Crear un plan de seguimiento a los colaboradores que no envían los reportes a los médicos de los perfiles del cargo. Así evitaremos la omisión en los diagnósticos médicos frente a posibles enfermedades laborales o incidentes en la empresa que se pueden convertir en un accidente o riesgo para la compañía. Este plan de seguimiento deberá ser muy exhaustivo, riguroso y firme. Ya que el no reporte a los médicos de cargo se podrá convertir en una falla grave. Los gerentes de oficinas, jefe regional y vicepresidente del SG-SST y coordinador de recursos humanos regional serán los responsables. Se contará con Papelería, instructivos, comunicación corporativa. Se llevará a cabo el plan de seguimiento, luego de culminado el calendario de entrega de informes, a partir del 16 al 20 de mayo.

IV. HACER. Gestión de peligros y riesgos. Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos. Calificación 12,5%

Crear un plan de seguimiento a los colaboradores que no envían las evidencias de la aplicación de las medidas de prevención y control. Al igual que la actividad anterior se implementará un plan de seguimiento y acción a los colaboradores que no envíen las evidencias de la aplicación de las medidas de prevención y control. Debido a la importancia de estos dos puntos se hará mucho énfasis en aquellas personas no

comprometidas en el proceso, siendo muy rigurosos desde llamados de atención verbales y escritos, hasta descargos y suspensión del contrato. Los gerentes de oficinas, jefe regional y vicepresidente del SG-SST y coordinador de recursos humanos regional serán los responsables. Se contará con Papelería, instructivos, comunicación corporativa. Se llevará a cabo el plan de seguimiento, luego de culminado el calendario de entrega de informes y el punto anterior se realizara entre el 21 y 23 de mayo

- V. ACTUAR.** Mejoramiento. Acciones preventivas correctivas con base en los resultados del SG-SST. Calificación 2,5%

Realizar actividades de inducción y reinducción incluidas en el programa de capacitación en SG-SST a todo el personal de la empresa. El propósito será reforzar los conocimientos sobre peligros, riesgos, medidas de prevención, de acción y corrección acerca la seguridad y salud en el trabajo. Los encargados serán los gerentes de oficinas, jefe regional y vicepresidente del SG-SST y coordinador de recursos humanos regional serán los responsables. Se contará con Papelería, instructivos, comunicación corporativa. Se iniciará actividades desde el 24 de mayo hasta el 29 del mismo mes.

- VI. ACTUAR.** Mejoramiento. Acciones preventivas correctivas con base en los resultados del SG-SST. Calificación 2,5%

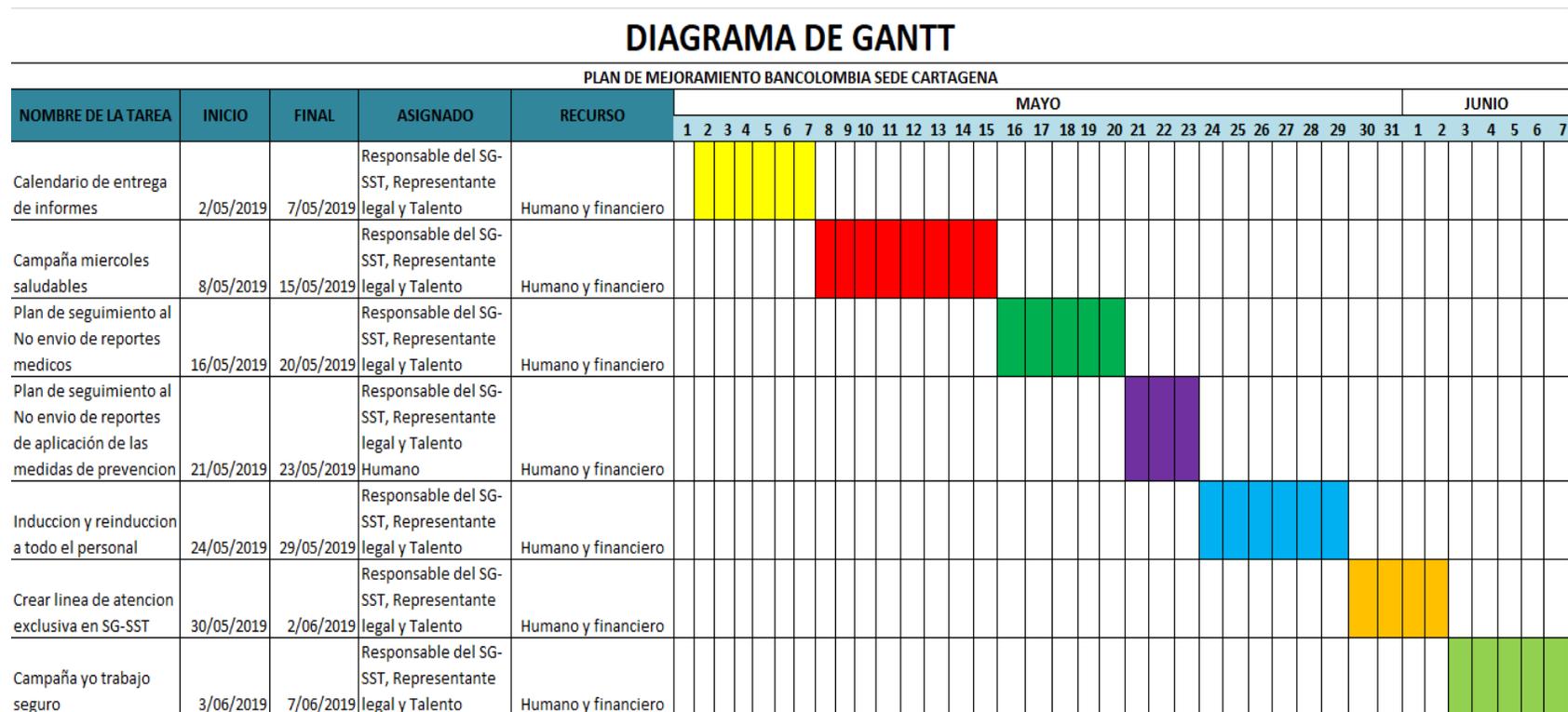
Disponer de una línea telefónica directa para el reporte de cualquier duda, inquietud o requerimiento sobre el SG-SST dispuesto en la compañía, que oriente y refuerce el que hacer del colaborador ante un incidente laboral o hecho que afecte de cualquier modo el correcto desempeño de sus actividades. El vicepresidente de SG-SST y personal colaborador de este. Los recursos serán un canal de comunicación exclusivo, personal disponible para la recepción de llamadas y seguimiento a estas. Se provee iniciar actividades el 30 de mayo hasta junio 2 del 2019

VII. ACTUAR. Mejoramiento. Acciones preventivas correctivas con base en los resultados del SG-SST. Calificación 2,5%

Desarrollar la campaña YO TRABAJO SEGURO, donde se promueve las políticas y premisas básicas en el SG-SST de la compañía, lograr su incorporación en la cultura organizacional y potencializar los puntos a favor para consolidar el 100% en la puntuación de la calificación en la matriz de los estándares mínimos del SG-SST. Los encargados serán los gerentes de oficinas, jefe regional y vicepresidente del SG-SST y coordinador de recursos humanos regional. Se contará con Papelería, instructivos, comunicación corporativa. Se iniciará actividades desde el 3 de junio hasta el 7 del mismo mes.

5.2. Cronograma de Actividades.

Diagrama de Gantt Bancolombia



Recomendaciones

Sin lugar a duda el talento humano es el que hace que las organizaciones funcionen, son ellos los encargados de la atención al cliente, de conquistar clientes, controlar la calidad, diseñar, producir, distribuir los productos y servicios, así como de establecer sus objetivos y estrategias. Sin gente eficiente es imposible que una organización logre sus objetivos. Por ello las empresas deben estar en disposición de conocer los niveles de felicidad de sus empleados y hacer los cambios necesarios para mejorar su rendimiento o, dicho de otro modo, para que sean más felices y su trabajo luzca más dentro de la organización.

El continuo trabajo en la implementación de las actividades sugeridas para mejorar en un 100% el presente sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, contribuirá a disminuir los riesgos encontrados y priorizados por la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, generará en la población trabajadora de la empresa Bancolombia una cultura de autocuidado y de prevención de enfermedades laborales y promoverá buenas condiciones de salud que permitan mejorar o mantener el desempeño laboral de los empleados.

Buscar un mayor apoyo de la ARL, donde se priorice el riesgo psicosocial, para lograr el fortalecimiento de los procesos y una óptima implementación del SG-SST en la empresa Bancolombia sede Cartagena.

Diseñar un plan de inducción y reinducción a los trabajadores acerca de las acciones que se deben tomar para evitar accidente de trabajo, como mantener hábitos saludables que ayuden a evitar las incapacidades y como acceder a los diferentes subprogramas de salud que la compañía ofrece.

Informar sobre la línea telefónica directa para el reporte de cualquier duda, inquietud o requerimiento sobre el SG-SST dispuesto en la compañía.

Poner en conocimiento y socializar de manera oportuna las políticas y premisas básicas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) con todo el talento humano de grupo Bancolombia sede Cartagena.

Conclusiones

Con el desarrollo de este proyecto se logró presentar un plan de mejora en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST a la empresa Bancolombia sede Cartagena, a través de acciones que complementan los estándares mínimos de evaluación donde se venía fallando y que está afectando la organización como lo es la rendición de cuentas, actividades de promoción y prevención en salud, información al médico de los perfiles de cada cargo, entre otros, con el fin de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para sus empleados, en el desempeño de sus labores.

Con la creación de un calendario de rendición de cuentas se controlará la entrega de dichos informes en las fechas establecidas y por la persona encargada al administrador del SG-SST, con sus debidas evidencias.

La implementación de la campaña miércoles saludables ayudará a los colaboradores a relajarse, descansar de posiciones repetitivas y liberar el estrés, disminuyendo los ausentismos por enfermedades laborales, accidentes y lesiones y mejorando el ambiente laboral.

La creación de planes de seguimiento a los colaboradores que no envían reportes a los médicos de los perfiles de los cargos y de las evidencias de la aplicación de las medidas de prevención y control, permitirá identificarlos con mayor facilidad y aplicarles una sanción por incumplimiento, con el fin de que no se vuelva a repetir la falta.

La campaña YO TRABAJO SEGURO permitirá que los empleados creen sentido de pertenencia y se sientan seguros en su lugar de trabajo.

Los sistemas de gestión, cada vez son más conscientes de la importancia que ejerce una persona en la obtención de las metas propuestas en su organización. Ellas, a todo nivel, son la esencia de una organización y su total compromiso y disposición permiten que sus capacidades se utilicen buscando el máximo beneficio para la empresa, por esta razón se ha concluido que el SG-SST debe implementarse de la mejor manera posible, identificando fallas y diseñando las actividades a seguir para mejorar cada una de ellas como se lo ha realizado en la situación de la empresa Bancolombia sede Cartagena.

Al finalizar con el desarrollo de esta actividad se puede afirmar que el Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo con el plan de mejoramiento permite a BANCOLOMBIA sede Cartagena enfocarse en los riesgos críticos identificando y estableciendo estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro. También incentiva la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, hacia una mejora continua en los procesos operacionales.

Bibliografía

Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. Recuperado

de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Decreto 052, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado

de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. Recuperado

de:<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb2b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Ministerio de Trabajo. (2018) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes.

Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/publicaciones/->

[/asset_publisher/adfJk4kuWotx/content/guia-tecnica-de-implementacion-del-sg-sst-para-mipymes](http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/publicaciones/-/asset_publisher/adfJk4kuWotx/content/guia-tecnica-de-implementacion-del-sg-sst-para-mipymes)

Anexos

Tabla 1. Criterios de evaluación

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRÍTICO	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. - Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. - Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido está entre el 61 y 85%	MODERADAMENTE ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. - Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. - Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%	ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

Cuadro 1 - LEYES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

NOMBRE	TEMA
Ley 9/1979	Código Sanitario Nacional
Ley 100/1993	Seguridad Social
Ley 776 del 17 de diciembre de 2002	Normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales
Ley 1562 del 11 de julio de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Ley 1610 del 3 de enero de 2013	por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral

Cuadro 2 - DECRETOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

NOMBRE	TEMA
2663 y 3743 de 1950	Código Sustantivo del trabajo
Decreto 614 del 14 de marzo de 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
Decreto 1281 del 2 de junio de 1994	Actividades de alto riesgo
Decreto 1295 del 22 de junio de 1994	Sistema general de riesgos profesionales *modificado por la ley 1562 de 2012
Decreto 2566 del 7 de julio de 2009	Por el cual se adopta la Tabla de enfermedades Derogado por el art. 5, Decreto Nacional 1477 de 2014
Decreto 0197 del 12 de febrero de 2013	Por el cual se integra el Consejo Nacional de Riesgos Laborales para el período 2013 – 2015
Decreto 1352 del 26 de junio de 2013	Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones
Decreto 1072 de 2015	"Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)"
Decreto 1477 de 2014	"Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales", dejando sin efectos la anterior Tabla contenida en el Decreto 2566 de 2009, el cual queda derogado por mandato del artículo 5 del nuevo decreto.
Decreto 1507 de 2014	Por el cual se expide el manual único para la calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional
Decreto 2090 26 de julio de 2003	Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades COMENTARIOS: deroga al decreto 1281 de 1994

Cuadro 3 - RESOLUCIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

NOMBRE	TEMA
Resolución 2400 del 22 de mayo DE 1979	Estatuto de Seguridad industrial: Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo
Resolución 2013 del 6 de junio de 1986	Comité paritario de salud Ocupacional: Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo
Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989	Programa de salud Ocupacional: Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
Resolución 1401 del 14 de mayo DE 2007	Investigación accidentes e incidentes de trabajo
Resolución 2346 del 11 de julio de 2007	Práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo de las historias clínicas ocupacionales
Resolución 2646 de 2008	Factores de riesgos sicosociales en el trabajo
Resolución 1409 del 23 de julio de 2012	Por la cual se establece el “Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo de alturas” Comentario: Deroga las Resoluciones 3673 de 2008, 0736 de 2009 y 2291 de 2010, así como la Circular 070 de 2009
Resolución 3368 de 2014	"Por la cual se modifica parcialmente la resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones".